

The background of the page is a complex, artistic representation of musical notation. It features multiple curved staves that sweep across the page from the bottom left towards the top right. Each staff contains various musical symbols, including notes, stems, beams, and rests, rendered in black and grey. The overall effect is a sense of dynamic movement and rhythm.

Jurnal
MANDIRI[™]
ILMU PENGETAHUAN, SENI, DAN TEKNOLOGI

www.jurnalmandiri.com

ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588
J. Mandiri., Vol. 4, No. 1, Juni 2020 (1 - 13)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
DOI : <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i1.101>

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gratia Prima Indonesia

Jeni Irnawati

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen02228@unpam.ac.id

Sam Cay

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen02207@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT Gratia Prima Indonesia. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu hal penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya kompensasi, karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan persentase dari hasil penyebaran angket dengan melalui prosedur analisis data yaitu wawancara, kuesioner dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gratia Prima Indonesia dengan koefisien korelasi sebesar 0,833 berarti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SANGAT KUAT kaitannya. Hal ini mengacu pada tabel 4.14 bahwa (0,80-1,00) dinyatakan sangat kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 69,39%, sedangkan sisanya (100%-64,39%) = 30,61% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil dari pengujian rumus maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,82 > 2,006$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengaruh Kompensasi (X) mempunyai Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena hasil yang diperoleh menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan maka hasil ini dapat memberikan masukan atau informasi kepada PT Gratia Prima Indonesia.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study is to determine whether there is an influence between compensation and employee performance at PT Gratia Prima Indonesia. Compensation is income in the form of money, direct or indirect goods received by employees in return for services rendered to employees. Compensation is one of the important things in a company. With compensation, employees will be compelled to do something to meet their needs. The data analysis technique used in this research is quantitative descriptive method by describing the condition of the respondent as well as the description of the research variables in the frequency and percentage tables of the results of questionnaire distribution through data analysis procedures, namely interviews, questionnaires and observations. The results showed that there was a positive and significant effect between compensation on employee performance at PT Gratia Prima Indonesia with a correlation coefficient of 0.833 meaning the effect

of compensation on employee performance was STRONGLY related. This refers to table 4.14 that (0.80-1.00) is stated to be very strong. From the calculation of the coefficient of determination obtained a value of 69.39%, while the rest (100% -64.39%) = 30.61% is influenced by other factors. And the results of the formula test then $t_{count} > t_{table}$ is $10.82 > 2.006$ which means H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the Compensation Effect (X) has a significant effect on Employee Performance (Y). Because the results obtained state that there is a positive and significant effect between compensation on employee performance, these results can provide input or information to PT Gratia Prima Indonesia.

Keywords : Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Ketika datang ke kondisi ekonomi, politik dan sosial yang sangat cepat dan sulit diprediksi pada saat ini, organisasi benar-benar membutuhkan konsolidasi internal yang kuat dan dapat meningkatkan ketahanan mereka dan dapat memastikan pencapaian misi dan visi organisasi yang ada. Kegagalan organisasi untuk mengantisipasi perubahan dapat membuat organisasi tidak berkelanjutan. Sebagai sistem organisasi, kehidupan perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal (di dalam perusahaan) dan eksternal (di luar perusahaan).

Faktor lingkungan dipengaruhi dari jalannya roda organisasi yang berubah. Dalam hal ini, perusahaan sebagai organisasi harus selalu beradaptasi dan memenuhi tuntutan lingkungan. Beradaptasi pada lingkungan mempunyai arti bahwa perusahaan bisa memanfaatkan peluang yang ada untuk dapat mengatasi ancaman dimasa mendatang, mengoptimalkan kekuatan, dan menghilangkan kelemahan yang ada. Oleh karena itu, dilakukanlah berbagai kegiatan perusahaan dalam beradaptasi dengan lingkungan karena perubahan dinamika yang ada.

Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis juga mengharuskan perusahaan untuk memikirkan bagaimana perusahaan harus mengatasi dan bahkan menghadapi perubahan lingkungan. Salah satunya yang memenuhi persyaratan adalah lingkungan organisasi, salah satu kegiatan yang harus dimunculkan setelah pelatihan dan pengembangan karyawan. Salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi adalah pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia ini. Sumber daya manusia adalah salah satu aset

perusahaan yang memainkan peran penting karena tanpa sumber daya manusia mereka bekerja secara efektif dan efisien.

Kebijakan yang diterapkan terutama dalam pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan hasil yang ingin dicapai. Perusahaan yang berhasil memotivasi karyawannya dapat menciptakan kekuatan untuk mencapai kinerja yang efektif. Kompensasi proporsional baik finansial maupun non finansial harus menjadi perhatian utama manajemen masing-masing perusahaan karena kompensasi akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja sejalan dengan kepatuhan terhadap kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena jumlah kompensasi adalah cerminan atau ukuran nilai tenaga kerja karyawan. Sebaliknya, ukuran *offset* dapat memengaruhi kinerja. Jika kompensasi diberikan dengan benar dan benar, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, jika kompensasi tidak memadai atau tidak memadai, karyawan tidak akan termotivasi dan tujuan organisasi tidak akan tercapai karena kinerja karyawan yang lebih rendah dan optimal.

Books & Beyond ("B&B") yang sebelumnya dikenal sebagai *Times Bookstore*, dikelola oleh PT Gratia Prima Indonesia, yang merupakan unit bisnis PT. Multi Polar.Tbk Perusahaan ritel multi-format lokal terkemuka di Indonesia. Toko buku Times pertama kali dibuka pada 2008 dengan toko pertama di UPH, Lippo Karawaci, Tangerang. Sejak 10 Oktober 2012, toko buku Times telah mengubah namanya menjadi Books & Beyonds. Books & Beyond menawarkan buku, majalah,

alat tulis, permainan edukasi, hadiah, elektronik dan kebutuhan gaya hidup yang beragam. Book & Beyond adalah toko buku pertama berbahasa Inggris di Indonesia. Menyediakan berbagai layanan buat pelanggan termasuk menyediakan pelayanan pesan pelanggan. Saat ini Books & Beyond ini sudah memiliki 40 titik penjualan yang tersebar di JABODETABEK, Palembang, Manado, Bandung, Medan, Bali, Balikpapan, Makassar, dan akan terus tumbuh untuk memenuhi kebutuhan pembaca di Indonesia.

Visi PT.Gratia Prima Indonesia: 1) Untuk menjadi toko buku terkemuka di Indonesia, memenuhi kebutuhan pembaca dengan dedikasi dan profesional; 2) Menjadi rantai toko buku terkemuka di Indonesia dan memberikan pengalaman berbelanja buku yang disukai di Negara yang sedang tumbuh minat membaca; 3) Berkontribusi untuk pembangunan bangsa melalui pendidikan, melayani pembaca dengan pendekatan personal karena kami terus mengembangkan hubungan yang kuat dan mendukung penerbit.

Misi PT.Gratia Prima Indonesia: 1) Untuk mengembangkan gairah yang lebih besar di masyarakat melalui kegiatan membaca dan menulis, dan meningkatkan cinta membaca dan tingkat pendidikan di kepulauan Indonesia; 2) Memberikan kontribusi perkembangan dan pertumbuhan intelektual bangsa lebih dari 250 juta warga.

Menurut Malayu S.P Hasibun (2009: 10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Lebih jauh Malayu S.P. Hasibun (2009: 11) mengatakan, "*Personal Management may be defined as the process developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating individual in the organization*". Yang artinya Manajemen personalia sebagai suatu proses pengembangan, penerapan dan evaluasi kebijakan, prosedur, metode, dan program yang berkaitan dengan masing-masing karyawan dalam organisasi.

METODE

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiono (2008: 4) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan ditemukan, diuji, mengembangkan pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan asosiatif dilakukan untuk menjawab persoalan-persoalan tentang fenomena-fenomena yang berlaku sekarang, serta menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih dalam fenomena tersebut.

Menurut Sugiono (2008: 11) "menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala".

Pendekatan kuantitatif menurut Umar (2002: 95) adalah "pendekatan yang didasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh". Dalam penelitian ini menghubungkan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada PT Gratia Prima Indonesia.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 148), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditentukan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada karyawan PT Gratia Prima Indonesia yang berjumlah 120 karyawan dan dihitung menggunakan rumus slovin dengan tarif kesukaran 5% maka diperoleh sampel sebanyak 55 karyawan.

Metode analisis adalah metode yang digunakan untuk memproses data. Pemrosesan data ini sangat penting agar data yang telah terkumpul dapat dianalisis dan kemudian diberi makna yang berguna dalam menyelesaikan masalah penelitian.

Untuk mengumpulkan data tentang variabel independen (X) yaitu remunerasi atau kompensasi dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan, kuesioner digunakan untuk 55 responden yang semuanya adalah karyawan PT. Gratia Prima Indonesia. Kuesioner terdiri dari 15 pernyataan, di mana setiap jawaban mengacu pada skala.

Tabel 1. Kategori Skor Penilaian (Skala likert)

Alternatif Pilihan Jawaban Pernyataan	Skor Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013: 168)

Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas. Validitas berarti instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Tes ini berfungsi untuk menunjukkan kemampuan alat pengukur untuk dapat memberikan apa tujuan pengukuran utama. Tes validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Uji Reabilitas berarti instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas adalah alat pengukuran untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Tujuan dari tes ini adalah agar data yang dikumpulkan benar-benar andal, konsisten dan dapat diandalkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reabilitas instrumen adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$.

Koefisien Korelasi, untuk memberikan interpretasi dari koefisien korelasi yang ditemukan

besar atau kecil, dapat disimpulkan dalam ketentuan untuk memberikan interpretasi dari koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini menurut Sugiyono (2013: 287).

Berikut adalah pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi:

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Cukup Kuat
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013: 287)

Setelah dianalisa korelasi dilakukan, maka selanjutnya akan dihitung besarnya koefisien determinasi.

Rumus:

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Dan untuk menguji signifikan hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka perlu suatu pengujian signifikan dengan rumus berikut :

Rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Di mana :

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = koefisien korelasi

dengan menggunakan uji searah atas makna kriteria uji yaitu :

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak

Interprestasi taraf signifikan :

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% berarti hubungan antara variabel sangat signifikan.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% berarti hubungan antara variabel tidak signifikan.

Hipotesis :

H_0 : koefisien korelasi tidak signifikan

H_a : koefisien korelasi signifikan

Pengujian ini menggunakan hipotesis:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dimana $\beta_i=0$

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat. Jadi metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Koefisien korelasi, koefisien Determinasi, Regresi Linier sederhana, Uji Signifikansi dan Uji Hipotesis.

HASIL dan PEMBAHASAN

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Kompensasi adalah satu hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena jumlah kompensasi yang diberikan adalah ukuran keberhasilan bagi individu tersebut. Jika kompensasi diberikan dengan benar, itu akan mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Henry Simamora (2004: 442) mendefinisikan “Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”. kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Lebih jauh Henry Simamora (2004: 461) mengatakan “ada dua pertimbangan kunci dalam sistem pemberian kompensasi yang efektif. *Pertama*, sistem kompensasi harus adaptif terhadap situasi. Sistem harus sesuai dengan lingkungan dan mempertimbangkan tujuan, sumber daya, dan struktur organisasi. *Kedua*, sistem kompensasi harus memotivasi para pegawai. Sistem harus bisa

memuaskan kebutuhan pegawai, memastikan adanya perlakuan adil terhadap pegawai dan memberikan imbalan terhadap kinerja karyawan”.

Henry Simamora membedakan kompensasi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi dapat berarti semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atau layanan diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dalam bentuk uang berarti kompensasi dibayarkan dalam mata uang kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi dalam bentuk aset berarti kompensasi dibayarkan dari aset. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu Kompensasi langsung (*direct compensation*) dalam bentuk gaji, upah dan pembayaran insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation atau employee welfare*) kesejahteraan karyawan.

Tujuan pemberian kompensasi (remunerasi) meliputi kerjasama, kepuasan kerja, perekrutan yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah. Dengan kata lain, pemberian remunerasi harus memuaskan semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka, pengusaha mendapat untung, peraturan pemerintah harus dipatuhi, dan konsumen mendapatkan produk yang bagus dengan harga yang wajar.

Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Menurut Rivai dan Basri (2005) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti yang diharapkan”.

Sederhananya, kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam bidang pekerjaan tertentu. Seseorang yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat mendukung pencapaian tujuan dan

sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Agar memiliki pekerjaan yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki pengalaman dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Tujuan penilaian kinerja dapat berorientasi pada nilai, sanksi, dan lebih fokus pada penempatan karyawan pada posisi tertentu, tetapi juga pada mengantisipasi pengembangan karyawan dalam melakukan posisi mereka untuk meningkatkan sumber daya manusia di masa depan.

Selain itu Veithzal Rivai (2006: 313) menetapkan tujuan evaluasi kinerja sebagai berikut: 1) Tujuan evaluasi berorientasi masa lalu. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang menerapkan evaluasi kinerja berorientasi masa lampau, hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang manfaat evaluasi kinerja sebagai sarana untuk mengungkap potensi karyawan salah satunya adalah mencari karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. 2) Tujuan evaluasi masa depan, jika dirancang dengan baik, sistem evaluasi ini dapat membantu setiap karyawan untuk lebih memahami peran mereka dan memahami fungsi merke dengan jelas, dan merupakan alat untuk membantu setiap karyawan memahami kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.

Kemampuan karyawan untuk melakukan sesuatu yang aman. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena dengan kinerja ini Anda akan tahu sejauh mana kemampuan Anda untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada Anda. Untuk alasan ini, perlu menetapkan kriteria yang jelas dan terukur, dan menetapkannya bersama untuk digunakan sebagai referensi. Jika Anda melihat etologi, kinerja berasal dari kata *performance*.

Deskripsi Data

Berikut ini penulis sajikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan responden dan lama kerja responden pada PT. Gratia Prima Indonesia.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	31	56,4%
Perempuan	24	43,6%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner

Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 - 28 tahun	29	52,7%
29 - 39 tahun	21	38,2%
40 - 50 tahun	5	9,1%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	6	10,9%
SMU	28	50,9%
D3	9	16,4%
S1	12	21,8%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2014

Tabel 6. Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 tahun	35	63,6%
6 - 10 tahun	12	21,8%
11 - 15 tahun	8	14,6%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2014

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel X (Kompensasi)

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi pernyataan ataupun pertanyaan dalam kuesioner yang didistribusikan, apakah valid atau tidak. Untuk menentukan apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak, penulis menggunakan uji validitas.

Langkah untuk menguji validitas pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut dengan menggunakan rumus *product moment* :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Perhitungan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan (kesalahan) 5%. Jika hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel}

pernyataan atau pertanyaan dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji validitas variabel kompensasi (X).

Tabel 7. Validitas Instrumen X (Kompensasi)

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,414	0,266	Valid
2	0,479	0,266	Valid
3	0,435	0,266	Valid
4	0,706	0,266	Valid
5	0,705	0,266	Valid
6	0,642	0,266	Valid
7	0,780	0,266	Valid
8	0,725	0,266	Valid
9	0,732	0,266	Valid
10	0,603	0,266	Valid
11	0,781	0,266	Valid
12	0,726	0,266	Valid
13	0,732	0,266	Valid
14	0,732	0,266	Valid
15	0,674	0,266	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari tabel sebelumnya dapat dilihat bahwa dari nilai global koefisien korelasi (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari rtabel. Dapat disimpulkan bahwa lima belas elemen dari deklarasi ini valid karena positif dan lebih besar dari rtabel untuk $n = 55$, yang sama dengan 0,266. Elemen dengan validitas tertinggi adalah elemen kedua belas yang sama dengan 0,781 dan validitas terendah adalah elemen kedua yaitu 0,414.

Berikut ini adalah contoh bukti validitas item nomor satu dari kuesioner variabel komunikasi :

Tabel 8. Perhitungan Uji Validitas Butir Pernyataan No. 1 Variabel X (Kompensasi)

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	72	25	5184	360
2	5	73	25	5329	365
3	5	73	25	5329	365
4	4	56	16	3136	224
5	5	60	25	3600	300
6	5	59	25	3481	295
7	5	68	25	4624	340
8	5	62	25	3844	310
9	4	64	16	4096	256
10	4	64	16	4096	256
11	5	60	25	3600	300
12	5	75	25	5625	375
13	5	53	25	2809	265
14	4	60	16	3600	240
15	5	69	25	4761	345
16	5	61	25	3721	305

17	5	57	25	3249	285
18	5	68	25	4624	340
19	5	57	25	3249	285
20	5	74	25	5476	370
21	5	65	25	4225	325
22	4	61	16	3721	244
23	4	64	16	4096	256
24	4	60	16	3600	240
25	4	66	16	4356	264
26	5	68	25	4624	340
27	5	66	25	4356	330
28	5	75	25	5625	375
29	5	75	25	5625	375
30	5	75	25	5625	375
31	4	64	16	4096	256
32	5	75	25	5625	375
33	5	69	25	4761	345
34	5	69	25	4761	345
35	5	69	25	4761	345
36	5	71	25	5041	355
37	5	72	25	5184	360
38	5	72	25	5184	360
39	5	69	25	4761	345
40	4	65	16	4225	260
41	5	62	25	3844	310
42	5	71	25	5041	355
43	5	72	25	5184	360
44	5	72	25	5184	360
45	5	71	25	5041	355
46	5	61	25	3721	305
47	4	61	16	3721	244
48	4	64	16	4096	256
49	5	69	25	4761	345
50	4	65	16	4225	260
51	5	73	25	5329	365
52	5	73	25	5329	365
53	4	60	16	3600	240
54	5	60	25	3600	300
55	5	70	25	4900	350
Jumlah	261	3659	1249	245261	17421

Sumber : Data yang telah diolah

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{55(17421) - (261)(3659)}{\sqrt{[55(1249) - (261)^2][55(245261) - (3659)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{958155 - 954216}{\sqrt{[(68695) - (68121)] [(13489355) - (13388281)]}}$$

$$r_{xy} = \frac{3939}{\sqrt{(574)(101074)}}$$

$$r_{xy} = \frac{3939}{7616,85}$$

$$r_{xy} = 0,517$$

Keterangan : maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,517 > 0,266$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,266$ maka variabel kompensasi (X) dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Variabel Y (Kinerja)

Tabel 9. Validitas Instrumen Y (Kinerja)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,673	0,266	Valid
2	0,666	0,266	Valid
3	0,701	0,266	Valid
4	0,684	0,266	Valid
5	0,622	0,266	Valid
6	0,703	0,266	Valid
7	0,730	0,266	Valid
8	0,586	0,266	Valid
9	0,778	0,266	Valid
10	0,789	0,266	Valid
11	0,800	0,266	Valid
12	0,880	0,266	Valid
13	0,842	0,266	Valid
14	0,846	0,266	Valid
15	0,704	0,266	Valid

Sumber: Data yang Diolah

Dari tabel sebelumnya dapat dilihat bahwa dari nilai global koefisien korelasi (*rhount*) memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa lima belas elemen dari deklarasi ini valid karena nilai hitung r adalah positif dan lebih besar dari r_{tabel} untuk $n = 55$, yang sama dengan 0,266. Elemen dengan validitas tertinggi adalah elemen kedua belas yang sama dengan 0,880 dan validitas terendah adalah elemen kedelapan yaitu 0,586.

Berikut ini salah satu contoh pengujian validitas terhadap butir persetujuan satu dari kuesioner variabel kinerja:

Tabel 10. Perhitungan Uji Validitas Butir Pernyataan No. 1 Variabel Y (Kinerja)

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	5	73	25	5329	365
2	5	73	25	5329	365
3	4	72	16	5184	288
4	4	59	16	3481	236
5	4	67	16	4489	268

6	3	56	9	3136	168
7	4	65	16	4225	260
8	4	62	16	3844	248
9	5	63	25	3969	315
10	5	62	25	3844	310
11	4	58	16	3364	232
12	4	60	16	3600	240
13	4	46	16	2116	184
14	4	60	16	3600	240
15	4	65	16	4225	260
16	4	62	16	3844	248
17	4	56	16	3136	224
18	4	66	16	4356	264
19	3	57	9	3249	171
20	5	75	25	5625	375
21	4	66	16	4356	264
22	4	60	16	3600	240
23	4	63	16	3969	252
24	4	62	16	3844	248
25	5	72	25	5184	360
26	5	68	25	4624	340
27	4	68	16	4624	272
28	4	72	16	5184	288
29	5	75	25	5625	375
30	5	75	25	5625	375
31	4	66	16	4356	264
32	5	71	25	5041	355
33	5	72	25	5184	360
34	5	72	25	5184	360
35	5	73	25	5329	365
36	5	68	25	4624	340
37	5	73	25	5329	365
38	4	73	16	5329	292
39	4	73	16	5329	292
40	4	73	16	5329	292
41	4	63	16	3969	252
42	5	74	25	5476	370
43	5	73	25	5329	365
44	5	73	25	5329	365
45	5	74	25	5476	370
46	4	60	16	3600	240
47	4	60	16	3600	240
48	4	63	16	3969	252
49	4	68	16	4624	272
50	4	65	16	4225	260
51	5	72	25	5184	360
52	5	75	25	5625	375
53	5	69	25	4761	345
54	4	60	16	3600	240
55	5	75	25	5625	375
Jumlah	241	3676	1073	248006	16241

Sumber : Data yang telah diolah

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{55(16241) - (241)(3676)}{\sqrt{[55(1073) - (241)^2][55(248006) - (3676)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{893255 - 885916}{\sqrt{[(59015) - (58081)][(13640330) - (13512976)]}}$$

$$r_{xy} = \frac{7339}{\sqrt{(934)(127354)}}$$

$$r_{xy} = \frac{7339}{10906,36}$$

$$r_{xy} = 0,673$$

Keterangan : maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,673 > 0,266$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,266$ maka varian butir item pernyataan no.1 variabel kinerja (Y) dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Kompenasasi)

Uji Reliabilitas suatu penelitian yang diukur sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Menggunakan rumus Alpa Cronbach instrument dinyatakan dapat diandalkan ketika nilai alpha mendekati 1.

Temukan varian item dari data Variabel X diketahui :

$$\sum xi^2 = 1249$$

$$(\sum xi)^2 = (261)^2$$

$$n = 55; \text{jumlah responden}$$

Varian butir dihitung dengan memasukkan data tersebut ke dalam persamaan:

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$$Si^2 = \frac{1249 - \frac{(261)^2}{55}}{55}$$

$$Si^2 = 0,190.$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai varians item untuk pernyataan nomor 1 adalah 0,190. Dengan fase perhitungan yang sama, nilai item nomor 2 ke nomor 15. Nilai total varians item untuk 15 item deklarasi dalam kuesioner Variable X adalah 5.170.

Tabel 11. Nilai Varian Butir Variabel X

Pernyataan	Varian
1	0,190
2	0,220
3	0,246
4	0,488
5	0,488
6	0,491
7	0,349
8	0,352
9	0,286
10	0,573
11	0,323
12	0,286
13	0,358
14	0,236
15	0,284
Σsi	5,170

Sumber: Data yang Diolah

Mencari varian total menurut data Variabel X, diketahui :

$$\sum yt^2 = 245261$$

$$(\sum yt)^2 = (3659)^2$$

$$n = 55$$

Varian total dihitung dengan memasukkan data tersebut ke dalam persamaan:

$$St^2 = \frac{\sum yt^2 - \frac{(\sum yt)^2}{n}}{n}$$

$$St^2 = \frac{245261 - \frac{(3659)^2}{55}}{55}$$

$$St^2 = 33,413$$

Mencari nilai reliabel hitung

Dari hasil perhitungan nilai varian di atas, selanjutnya dihitung nilai reliabilitas kuesioner Variabel X, sebagai berikut:

$$k = 15; \text{jumlah item pernyataan}$$

$$\sum Si^2 = 5,170$$

$$St^2 = 33,413$$

Nilai reliabilitas kuesioner Variabel X, diperoleh dengan memasukkan data tersebut ke dalam persamaan.

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

$$r_{ii} = \left(\frac{15}{15-1} \right) \left(1 - \frac{5,170}{33,413} \right)$$

$$r_{ii} = \frac{15}{14} (1 - 0,155)$$

$$r_{ii} = \frac{15}{14} (0,845)$$

$$r_{ii} = 0,906$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} (0,906) > r_{tabel} (0,266)$ dengan kondisi $\alpha = 5\%$ sehingga semua item dalam kuesioner untuk Variabel X dinyatakan “reliabel”.

Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Kerja)

Uji Reliabilitas suatu penelitian yang diukur sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, instrumen dinyatakan dapat diandalkan ketika nilai *alfa* mendekati 1.

Mencari varian butir

Dari data Variabel Y diketahui :

$$\sum xi^2 = 1073$$

$$(\sum xi)^2 = (241)^2$$

$$n = 55$$

Varian butir dihitung dengan memasukkan data tersebut ke dalam persamaan :

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$$Si^2 = \frac{1073 - \frac{(241)^2}{55}}{55}$$

$$Si^2 = 0,309$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai varian butir untuk pernyataan nomor 1 adalah 0,309. Dengan tahapan perhitungan yang sama, diperoleh nilai varian butir nomor 2 sampai dengan nomor 15. Jumlah nilai varian butir keseluruhan untuk 15 butir pernyataan pada kuesioner Variabel Y adalah 5,279.

Tabel 12. Nilai Varian Butir Variabel Y

Pernyataan	Varian
1	0,309
2	0,527
3	0,395

4	0,286
5	0,352
6	0,323
7	0,286
8	0,431
9	0,366
10	0,286
11	0,393
12	0,395
13	0,321
14	0,323
15	0,286
Σsi	5,279

Sumber: Data yang Diolah

Mencari varian total

Berdasarkan data Variabel Y, diketahui :

$$\sum yt^2 = 248006$$

$$(\sum yt)^2 = (3676)^2$$

$$n = 55$$

Varian total dihitung dengan memasukkan data tersebut ke dalam persamaan :

$$St^2 = \frac{\sum yt^2 - \frac{(\sum yt)^2}{n}}{n}$$

$$St^2 = \frac{248006 - \frac{(3676)^2}{55}}{55}$$

$$St^2 = 42,101$$

Mencari nilai reliabel hitung

Dari hasil perhitungan nilai varian di atas, selanjutnya dihitung nilai reliabilitas kuesioner Variabel Y, sebagai berikut :

$$k = 15; \text{ jumlah item pernyataan}$$

$$\sum Si^2 = 5,729$$

$$St^2 = 42,101$$

Nilai reliabilitas kuesioner Variabel Y, diperoleh dengan memasukkan data tersebut ke dalam persamaan :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

$$r_{ii} = \left(\frac{15}{15-1} \right) \left(1 - \frac{5,729}{42,101} \right)$$

$$r_{ii} = \frac{15}{14} (1 - 0,136)$$

$$r_{ii} = \frac{15}{14} (0,864)$$

$$r_{ii} = 0,926$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} (0,926) > r_{tabel} (0,266)$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ sehingga seluruh butir pernyataan dalam kuesioner untuk Variabel Y dinyatakan "reliabel".

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dihitung dengan koefisien korelasi dan tabel analisa sebagai berikut :

Tabel 13. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gratia Prima Indonesia

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	72	73	5184	5329	5256
2	73	73	5329	5329	5329
3	73	72	5329	5184	5256
4	56	59	3136	3481	3304
5	60	67	3600	4489	4020
6	59	56	3481	3136	3304
7	68	65	4624	4225	4420
8	62	62	3844	3844	3844
9	64	63	4096	3969	4032
10	64	62	4096	3844	3968
11	60	58	3600	3364	3480
12	75	60	5625	3600	4500
13	53	46	2809	2116	2438
14	60	60	3600	3600	3600
15	69	65	4761	4225	4485
16	61	62	3721	3844	3782
17	57	56	3249	3136	3192
18	68	66	4624	4356	4488
19	57	57	3249	3249	3249
20	74	75	5476	5625	5550
21	65	66	4225	4356	4290
22	61	60	3721	3600	3660
23	64	63	4096	3969	4032
24	60	62	3600	3844	3720
25	66	72	4356	5184	4752
26	68	68	4624	4624	4624
27	66	68	4356	4624	4488
28	75	72	5625	5184	5400
29	75	75	5625	5625	5625
30	75	75	5625	5625	5625
31	64	66	4096	4356	4224
32	75	71	5625	5041	5325
33	69	72	4761	5184	4968
34	69	72	4761	5184	4968
35	69	73	4761	5329	5037
36	71	68	5041	4624	4828
37	72	73	5184	5329	5256
38	72	73	5184	5329	5256

39	69	73	4761	5329	5037
40	65	73	4225	5329	4745
41	62	63	3844	3969	3906
42	71	74	5041	5476	5254
43	72	73	5184	5329	5256
44	72	73	5184	5329	5256
45	71	74	5041	5476	5254
46	61	60	3721	3600	3660
47	61	60	3721	3600	3660
48	64	63	4096	3969	4032
49	69	68	4761	4624	4692
50	65	65	4225	4225	4225
51	73	72	5329	5184	5256
52	73	75	5329	5625	5475
53	60	69	3600	4761	4140
54	60	60	3600	3600	3600
55	70	75	4900	5625	5250
Jumlah	3659	3676	245261	248006	246273

Sumber : Data yang diolah

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{55(246273) - (3659)(3676)}{\sqrt{[55(245261) - (3659)^2][55(248006) - (3676)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{13545015 - 13450484}{\sqrt{[(13489355) - (13388281)][(13640330) - (13512976)]}}$$

$$r_{xy} = \frac{94531}{\sqrt{(101074)(127354)}}$$

$$r_{xy} = \frac{94531}{\sqrt{12872178196}}$$

$$r_{xy} = \frac{94531}{113455,62}$$

$$r_{xy} = 0,833$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,833. Seperti yang tertera intervensi nilai korelasi r, jika $r > 0$ maka terjadi hubungan yang positif. Apabila interval koefisien korelasi berada pada nilai 0,800-1,000 maka hal itu memberikan indikasi bahwa kompensasi (X) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT.Gratia Prima Indonesia.

Tabel 14. Pedoman untuk Membuktikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,000 - 0,199	Hubungan sangat rendah
0,200 - 0,399	Hubungan rendah
0,400 - 0,599	Hubungan sedang
0,600 - 0,799	Hubungan kuat
0,800 - 1,000	Hubungan sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2004 : 194)

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, maka selanjutnya digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,833)^2 \times 100\% \\ &= 0,6939 \times 100\% \\ &= 69,39\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien Determinasi (Kd) diatas, maka diperoleh nilai sebesar 69,39. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan cukup besar karena berada diatas 50% yaitu sebesar 69,39%, sedangkan selebihnya (100%-69,39%) sebesar 30,61% dipengaruhi oleh faktor lain seperti : lingkungan internal dan eksternal, fasilitas kerja, manajemen perusahaan dan sebagainya.

Hipotesis (Uji t)

Data-data yang dihasilkan dari sebuah hasil analisis variabel dependen dan variabel independen perlu diuji untuk mengetahui hubungan keduanya. Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t. Pengujian melalui uji t adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat signifikan $95\% \alpha = 5\%$

Rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Di mana :

r = Koefisien Korelasi

n = jumlah responden

$t_{hitung} = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,833\sqrt{55-2}}{\sqrt{1-0,833^2}} \\ t &= \frac{0,833\sqrt{53}}{\sqrt{1-0,69}} \\ t &= \frac{6,06}{0,56} \\ t &= 10,82 \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = 10,82$$

$$t_{tabel} = 2,006$$

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} masing-masing variabel independen dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam uji t, didapat hasil t_{hitung} adalah 10,82 sedangkan untuk t_{tabel} didapat angka 2,006. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,82 > 2,006$), maka H_0 ditolak. Dengan kata lain hipotesis kedua (H_a) diterima, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penjarangan informasi melalui penyebaran dua buah kuesioner yang berisi masing-masing 15 item pernyataan kepada 55 pegawai sebagai responden pada PT. Gratia Prima Indonesia serta analisis dan evaluasi terhadap data yang diperoleh, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal, yaitu: Pemberian Kompensasi merupakan aspek penting yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan data kuesioner tentang pelaksanaan Kompensasi (Variabel X) yang menunjukkan jumlah responden menjawab sangat setuju (49,8%), setuju (44,6%), ragu-ragu/netral (5%), sedangkan yang menjawab tidak setuju (0,5%), serta sangat tidak setuju (0,1%). Melalui pengujian terhadap butir pernyataan no satu. $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,517 > 0,266$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,266$ maka varian butir item pernyataan no.1 variabel kompensasi (X) dapat dikatakan valid. Serta hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} ($0,906$) $> r_{tabel}$ ($0,266$) dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ sehingga seluruh butir pernyataan dalam kuesioner untuk Variabel X dinyatakan "reliabel".

Kinerja Pegawai sudah baik, terlihat dari data kuesioner yang menunjukkan produktivitas sebagai salah satu parameter kinerja (Variabel Y) memiliki persentase tinggi, yaitu jumlah responden menjawab sangat setuju (50,1%), setuju (46,3%), ragu-ragu/netral (2,8%), sedangkan yang menjawab tidak setuju (0,8%), serta sangat tidak setuju (0%). Setelah dilakukan pengujian validitas butir pernyataan no satu di dapatkan. $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,673 > 0,266$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,266$ maka varian butir item pernyataan no.1 variabel kinerja (Y)

dapat dikatakan valid. Dan juga Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} (0,926) > r_{tabel} (0,266) dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ sehingga seluruh butir pernyataan dalam kuesioner untuk Variabel Y dinyatakan "reliabel".

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara Pelaksanaan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai parameter korelasi dan koefisien determinasi diantara dua variabel tersebut. Korelasi (r_{xy}), Hasil analisis dan evaluasi menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai r_{hitung} sebesar 0,833. Nilai tersebut berada dalam rentang nilai korelasi sangat kuat, yaitu 0,8 - 1,00. Hal ini dapat didefinisikan bahwa semakin baik tingkat pelaksanaan kompensasi akan semakin baik pula kinerja pegawai. Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 69,39%, sisanya 30,61% dipengaruhi oleh faktor lain seperti : lingkungan internal dan eksternal, fasilitas kerja, manajemen perusahaan dan sebagainya. Uji Signifikansi Hipotesis (t) menunjukkan nilai t_{hitung} (10,82) lebih besar daripada t_{tabel} (2,006) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara "Variabel X" dengan "Variabel Y" DITOLAK. Dengan kata lain, hipotesis kedua (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara "Variabel X" dengan "Variabel Y" DITERIMA.

PENGHARGAAN

Puji syukur saya sampaikan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan kehendak-Nya sehingga terselesaikan penelitian ini. Juga, rasa terima kasih ini juga saya sampaikan kepada PT Gratia Prima, yang telah mengisi kuesioner yang saya berikan sehingga terwujudlah hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Bungin, B. (2009). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta:

Kencana.

- Bungin, B. (2006). *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid 1*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
Hasibuan, S.P. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
Mangkunegara, A. P.(2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
Mulyadi. (2001) *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa, Edisi Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.
Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
Nawawi, H. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Hukum Bisrtis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Penerbit PT. Grafindo Persada.
Sekaran, U. (2007). *Research Methods For Business (Cetakan I edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat.
Simamora, H.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
Soetjipto, Budi, W., et.al. (2005). *Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Books.
Sugiyono, D. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian manajemen. Cetakan kesatu*. Bandung: Alfabeta.
Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.